

大学科技园

人力资源管理理论研究

DAXUE KEJIYUAN RENLI ZIYUAN GUANLI LILUN YANJIU

■
唐可月
著



经济科学出版社
Economic Science Press

大学科技园人力资源 管理理论研究

唐可月 著

经济科学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大学科技园人力资源管理理论研究/唐可月著. —北京:
经济科学出版社, 2011. 12

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1327 - 3

I. ①大… II. ①唐 III. ①高等学校 - 高技术园区 -
人力资源管理 - 研究 - 中国 IV. ①G647. 23

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 246423 号

责任编辑: 李 雪

责任校对: 刘 昕 王苗苗

版式设计: 代小卫

技术编辑: 邱 天

大学科技园人力资源管理理论研究

唐可月 著

经济科学出版社出版、发行 新华书店经销

社址: 北京市海淀区阜成路甲 28 号 邮编: 100142

总编部电话: 88191217 发行部电话: 88191540

网址: [www. esp. com. cn](http://www.esp.com.cn)

电子邮件: [esp@ esp. com. cn](mailto:esp@esp.com.cn)

北京汉德鼎印刷有限公司印刷

河北省三河市德利装订厂装订

710 × 1000 16 开 9.75 印张 170000 字

2012 年 3 月第 1 版 2012 年 3 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5141 - 1327 - 3 定价: 28.00 元

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

(版权所有 翻印必究)

前 言

近年来，随着我国大学科技园的发展，大学科技园的实践和理论研究在国内受到了众多学者的关注，国内学者们在国外学者研究的基础上，从多种视角开展了相关研究，研究范畴和内容格局体现了研究具有浓厚的政策咨询导向，实际上是围绕在我国大学科技园发展战略这一核心主题展开的。在研究方法方面，国内的研究与国外有较大差别，国外学者以包括案例研究与统计调查研究在内的实证研究方法为主，研究大学科技园的相关理论问题；而我国学者则主要以理论研究方法为主，已有研究多关注政策分析和建议，仅有的一些个案分析多是由大学科技园的实际主管结合所管辖园区进行的经验性总结分析，这在很大程度上限制了我国大学科技园理论研究的纵深化发展，存在理论研究滞后和缺失的问题。

我国的大学科技园开展时间较短，并且我国大学科技园成立和发展的背景——我国特有的历史、经济、文化和社会背景也使得我国大学科技园与国外大学科技园必然具有不同的属性。同时，我国各类人才也由于其成长和生活背景的不同而表现出与西方不同的特点。因此，深入系统地研究作为我国大学科技园发展支撑主体的人才的吸引和培养机制，一方面对于推动我国大学科技园发展具有重要的现实意义；另一方面，对于我国大学如何培养创新创业和各类管理人才以及运营和管理大学科技园也具有重要的指导意义。

全书共分为五章。第一章梳理了大学科技园的发展历程，并

简要论述了人力资源管理的基本理论内容。

第二章根据大学科技园的组织机构绘制了大学科技园人力资源的构成图，可以看出大学科技园的正常运营主要受益于三种人才：创业人才——高新技术企业的创办者；创新人才——高新技术企业的技术人才；以及管理人才——科技园及孵化器管理者。并分别回顾了每一类人才的基本理论。国外研究多关注企业家，而我国学者的研究则给予了创新型人才最多的关注、忽视了对科技型企业家的研究，并且无论是国外学者还是国内学者都没能针对在大学科技园发展中起到关键引导作用的管理人员进行分析。

本书的创新点在于结合我国的实际背景对我国大学科技园各类人才的相关影响因素、模式、作用机制等进行“具体问题具体分析”式的深入探讨。第三章、第四章和第五章分别阐述这三类人才的构成主体、特征及人力资源存在的问题，并有针对性地提出了对每一类人才的吸引与培养机制。希望为构建我国大学科技园创新创业人才和大学科技园管理人才机制奠定理论基础。

第三章阐述大学科技园创业人才的人力资源管理问题。我国大学科技园企业家的构成则包含了学者、高校毕业生以及外部企业家三大主体。其中，外部企业家是我国大学科技园特有的现象，与代理企业家类似但不同的是，绝大多数外部企业家均持有自己的技术入驻大学科技园，这主要是由于近年来我国政府和大学科技园不断推出优惠政策的结果，从而通过租金、税收、贷款等方面的优惠吸引了外部企业家的入驻，并且外部企业家已成为我国很多大学科技园企业家主要的构成主体。我国大学科技园中小型高新技术企业创业者在创办和经营管理企业过程中存在的问题主要集中在市场、技术、人力资源以及财务等问题上，遇到的困难虽然是由长期生活和工作的外部环境以及个人在企业家精神和社会资本方面的缺失引致的，但却不是一个不可解决的问题，只要采取适当的措施，即可以提升初创企业家的企业家精神、并有效获得高质量的社会资本。从起到关键作用的主体进行分析，主要有四个方面：政府、高校、大学科技园以及创业者自身。

第四章阐述创新人才的人力资源管理问题。创新人才是指在大学科技园高新技术企业内从事技术研发工作的高新技术人才。我国大学科技园创新人才主要由三大主体构成：一是与创业者相同研究领域的学者；二是创业者所在高校或研究机构的学生；三是能够形成技术研发和产业化起到补充作用的学者。这些高新技术人才均须具有以下四方面的特征：扎实的知识基础、创新意识、创新能力以及创新业绩。创新人才所具有的很多特征都与创业人才类似，而真正使得创业者成为企业家的条件就是其所具有的、而创新人才所不具备的企业家精神、吸引人才的能力以及能够在技术和管理方面寻求平衡的能力。这类人才更为显著的特点是具有较高的知识水平，拥有企业最稀缺、最宝贵的资本——知识资源，知识创新是其核心工作内容。我国大学科技园创新型人才的人力资源管理存在的问题正是并没有充分地考虑到这类人才的特殊性，没有构建出适合于创新人才的人力资源管理体系。应该根据创新型人才的特殊性构建人力资源管理体系。很显然，能够激发出成就感的工作设计、具有长期激励的薪酬管理以及培训与开发是最为重要的，是人力资源管理体系中的核心组成部分，还包括绩效管理、人才流动、企业文化等几个方面。

第五章阐述管理人才的人力资源管理问题。大学科技园管理人才和孵化器管理人才主要是由科技园管理公司和孵化公司的高层管理者构成的。无论是大学科技园管理公司还是孵化公司都属要求管理者能够具有一般公司管理者的基本素质和能力，主要包括职业素质和管理能力。同时对于大学科技园管理公司和孵化公司的管理者而言，尤其是高层管理者而言，还必须同时具有更为广阔和高层次的视野，具备把握大学科技园整体发展方向、推进其发展、并且协同构筑科技园企业与园外组织关系的能力。我国大学科技园管理公司和孵化公司在发展过程中往往表现出缺乏盈利导向，虽然公司是企业的名义却以类似于事业单位的形式进行运作。除此以外，在科技园发展规划和设计、科技园软硬件条件优化、市场营销、企业和人才的吸引和培养、服务和孵化机制的

完善等方面都或多或少地存在问题。在大学科技园区和孵化器管理人才的吸引和培养体制方面可以采用如下三点措施予以完善：首先，地方政府和大学应转变观念，积极自建或引入专业的科技园管理公司和孵化公司合资组建科技园管理公司和孵化管理公司，负责科技园的管理和园区企业的孵化；其次，变兼职为专职，完善管理者的激励体系；最后，大学科技园利用大学的教育优势对管理人才进行定期培训。

以上所述只是人力资源管理体系构建的冰山一角，大学科技园人力资源管理体系的改革与创新是一个系统工程，还需要建立起与之配套的市场体系、法律法规体系、社会保障体系等来对其进行配合和支撑。在研究方法方面，国外学者的研究已经朝着工商管理领域科学规范的实证研究方法的趋势发展，多基于统计调查和案例研究进行问题的解析，因此所得出的研究结论具有较高的信度和效度；而我国学者的研究还多局限于归纳演绎式的理论研究，在研究方法的运用上具有很大的局限性。这也是本书需要进一步研究的方向和不足之处。

唐可月

2011年12月



第一章 大学科技园与人力资源管理理论概述	1
一、大学科技园发展及研究现状概述	1
(一) 大学科技园的界定	2
(二) 大学科技园的发展历程和现状	4
(三) 大学科技园的功用	5
二、人力资源管理理论概述	9
(一) 人力资源管理的发展历程	10
(二) 人力资源管理的理论内容	13
(三) 人力资源管理理论研究现状	25
 第二章 大学科技园人力资源理论	 30
一、大学科技园人力资源的类型	30
二、学术型企业家理论回顾	32
(一) 国外研究成果综述	32
(二) 国内研究成果综述	40
三、创新型人才理论回顾	49
(一) 创新型人才的界定和特征	50
(二) 我国创新型人才的孵化机制	51
四、大学科技园管理者理论回顾	53
 第三章 大学科技园创业者的人力资源管理	 58
一、我国大学科技园创业者的构成主体	58

二、大学科技园创业者的特点	62
三、大学科技园创业者人力资源现状及原因分析	65
(一) 大学科技园创业者人力资源现状	65
(二) 大学科技园创业者人力资源存在的问题及原因分析	66
四、大学科技园创业者的吸引与培养机制	69
(一) 政府作用	70
(二) 高校作用	72
(三) 大学科技园作用	73
(四) 创业者自身作用	74
 第四章 大学科技园创新人才的人力资源管理	79
一、我国大学科技园创新人才的构成主体与特质	79
二、大学科技园创新人才人力资源管理的特殊性	81
三、大学科技园创新人才人力资源管理存在的问题及原因 分析	83
(一) 存在的问题	83
(二) 原因分析	86
四、大学科技园创新型人才的人力资源管理体系	88
(一) 工作分析和工作设计	88
(二) 薪酬管理	90
(三) 培训与开发	91
(四) 人才的合理流动	94
(五) 绩效评价	95
(六) 吸引机制和企业文化建设	96
 第五章 大学科技园管理者的人力资源管理	99
一、高管团队理论	99
(一) 高层管理团队特征	100
(二) 高管团队特征异质性	102
(三) 从高管团队资源整合到行为整合	107

目 录

(四) 发展的新趋势	110
二、大学科技园管理者的构成主体	111
(一) 大学科技园及孵化器管理人才的界定	112
(二) 大学科技园风险投资管理人才的界定	113
三、大学科技园管理人才的特点	113
(一) 大学科技园及孵化器管理人才的特点	113
(二) 大学科技园风险投资管理人才的特点	115
四、我国大学科技园管理者的吸引与培养机制	116
(一) 大学科技园区和孵化器管理人才的吸引与培养	116
(二) 大学科技园风险投资管理人才的吸引与培养	118
参考文献	122

大学科技园与人力资源 管理理论概述

一、大学科技园发展及研究现状概述

近年来,随着我国大学科技园的发展,大学科技园的实践和理论研究在国内受到了众多学者的关注,国内学者们在国外学者研究的基础上,从多种视角开展了相关研究。正如黄亲国(2006)指出的,1999年以后我国科技界、教育界开始重视大学科技园的研究,有相当数量的文章发表,研究领域主要分布在以下四个方面:(1)科技部、教育部领导的报告、讲话;(2)大学科技园区的经验总结;(3)对国外科技园模式的介绍;(4)对国内大学科技园开发建设的理论分析,并且主要集中在大学科技园的规划、投资、功能及模式分析方面。原长弘和贾一伟(2004)通过对1995~2002年国内关于大学科技园研究文献的总结归纳,使用图表统计的方式细化了国内学者在大学科技园理论方面的研究内容,提出已有研究多集中在大学科技园的历史现状、概念、作用、功能定位、模式、运行机制、对策建议、比较启示、与高新园区的关系、障碍因素以及发展条件11个方面,并且提出了与黄亲国类似的观点——研究范畴和内容格局体现出了研究具有浓厚的政策咨询导向,实际上是围绕在我国大学科技园发展战略这一核心主题展开的。

在研究方法方面,国内的研究与国外有较大差别:国外学者以包括案例研究与统计调查研究在内的实证研究方法为主,研究大学科技园的相关

理论问题；而我国学者则主要以理论研究方法为主，已有研究多关注政策分析和建议（王大洲，2004），仅有的一些个案分析多是由大学科技园的实际主管结合所管辖园区进行的经验性总结分析（中南工业大学，2000；刘德文等，2001；梅萌，2002；王俗民等，2002），这在很大程度上限制了我国大学科技园理论研究的纵深化发展。

总体而言，我国大学科技园理论研究还处于起步阶段（原长弘、贾一伟，2004），存在理论研究滞后和缺失的问题，致使我国一些大学科技园的建设和发展存在着一定程度的盲目性，大学科技园的创新能力和效率未得到有效的发挥，有的甚至面临难以为继的困境（黄亲国，2006）。因此，开展对我国大学科技园的研究，探索其发展规律，尤其是深入系统地研究作为我国大学科技园发展支撑主体的人才的吸引和培养机制，一方面对于推动我国大学科技园发展具有重要的现实意义；另一方面，对于我国大学如何培养创新创业和各类管理人才以及运营和管理大学科技园 also 具有重要的指导意义。

教育部前部长周济在 2003 年于武汉召开的“第二次全国大学科技园工作会议”上指出，在我国，大学科技园涉及的重要人才主要包括：创新人才和创业人才，以及科技创新、经营管理、风险投资、产权交易和法律财务咨询等配套人才队伍。据此，本章首先对大学科技园概念、发展历程、现状及功用进行简要回顾，下一章将对大学科技园人才进行分类：创业人才——企业家、创新人才——创新型人才以及管理人才——大学科技园管理人才，并分别对上述三类人才机制的国内外理论研究进行综述。

（一）大学科技园的界定

科技园是一个外来语，在美国被称为 Research Park（RP），在英国被称为 Science Park（SP），而在亚洲国家和地区则被称为 Technology Park（TP）。在我国所广泛使用的科技园这一称谓则是对 Technology Park 的意译。

如同各国对科技园称谓的不同一样，各国和各组织也对科技园进行了不同的界定，目前为学界所广泛引用的定义主要包括国际科学园联合会（The International Association of Science Parks，简称 IASP）、英国科学园联合会（The United Kingdom Science Park Association，简称 UKSPA）、联合国教科文组织（The United Nations Education, Scientific and Culture Organiza-

tion, 简称 UNESCO)、美国大学相关研究园联合会 (The Association of University Related Research Parks of the United States, 简称 AURRP) 所给出的科技园的定义^①。

1. IASP 对科技园的界定

IASP 提出科技园是由特殊专家管理的一个组织, 这些专家的目的在于通过对整个园区创新文化以及商业和知识相关制度竞争力的提升, 增加整个园区的财富。为了实现这一目标, 科学园需要激发和管理大学、研发机构、公司和市场的知识和技术流, 通过孵化器和剥离过程 (Spin-off Processes) 帮助创新型公司实现创建和成长, 同时还为这些企业提供高质量的空间、设施以及其他增值服务。

2. UKSPA 对科技园的界定

UKSPA 提出科技园是知识型企业的集群, 在那里通过支持和相关建议提供的帮助这些企业实现成长。在大多数情况下, 科技园都是与大学、研究机构等技术中心相联系的。具体而言, 科技园即是商业支持和技术转让的倡导者, 表现为以下三个方面: 首先, 鼓励和支持新创、孵化、并促进具有良好增长潜力的创新型企业的成长; 其次, 为大型企业、往往是国际企业, 同某个技术中心为了实现共同利益发展科学和密切互动关系提供有利的环境; 最后, 通常情况下与技术储备者 (A Reservoir of Technology) 具有正式工作关系。

3. UNESCO 对科技园的界定

UNESCO 对科技园的界定如下: 科技园是一个经济技术发展联合体 (Complex), 其目标旨在促进高科技在产业中的发展和应用, 在这个联合体中包含研究设施、实验室、商业孵化器、培训和商业交流以及服务设施, 科技园与拥有先进技术的中心具有正式关系, 并且往往在地理上临近。多数科技园以信息技术 (包括电子和计算机)、电信、生物技术和新型材料产业为主。科技园的主要特征如下: 首先, 促进大学和合作者的研发, 帮助新合资企业实现成长, 促进经济发展; 其次, 通过孵化和投资帮

① 鉴于内涵上的一致性, 以下将科学园、技术园、研究园、科技园统称为科技园。

助创新型企业完成创建和成长；再其次，激发和管理大学、R&D 机构、公司 and 市场中的知识和技术流；最后，为知识型企业发展和园区内某个知识中心发展密切的互动关系提供环境，以实现两者的共同利益。

4. AURRP 对科技园的界定

AURRP 于 1997 年提出的首个科技园的定义是：科技园与个人园区 (Individual Parks) 具有很大区别，科技园通常包含如下三个要素：房地产开发，技术转让活动的组织项目，学术机构、政府和私人部门的合作。此后，AURRP 更名为 AURP (Association of University Research Parks)，并对科技园的概念进行了重新的界定，提出科技园拥有或正在筹划土地和建筑设施以为个人和公共研发机构所用，用于高科技企业以及支持性服务；科技园与大学或其他高等教育和科研机构具有合同、所有或工作关系；科技园旨在促进大学和合作者的研发、帮助新创企业实现成长、促进经济发展；辅助大学与园区企业间的技术和商业技术的转移。

从上述经典的定义中可以看出，科技园可以是以大学为基础建设的、或是以研究机构或其他高等教育机构为基地进行建设的，因此从这个意义上说，以大学为基础建设的科技园即为大学科技园。同时，从上述对科技园的界定中可以看出，科技园的内涵主要包括三要素 (Malairaja and Zawdie, 2008)：(1) 通过大学、R&D 机构和企业的互动实现知识和技术转让；(2) 知识型和创新型企业的成长；(3) 支持环境的创建。因此，大学科技园即是建立在大学基础上的、同时具备上述三要素的联合体。

国内关于大学科技园的经典界定当属科技部和教育部共同研究制定的《国家大学科技园“十五”发展规划纲要》(2001) (以下简称《纲要》) 中对大学科技园的定义。《纲要》中指出：大学科技园是以研究型大学或大学群体为依托，利用大学的人才、技术、信息、实验设备、文化氛围等综合资源优势，通过包括风险投资在内的多元化投资渠道，在政府政策引导和支持下，在大学附近区域建立的从事技术创新和企业孵化活动的高科技园。

(二) 大学科技园的发展历程和现状

斯坦福大学 (Stanford University) 于 1951 年创办了世界上第一家科技园——Stanford Research Park，硅谷 (Silicon Valley) 的创建即是以此为基

础的。同时代闻名的大学科技园还包括康奈尔大学（Cornell University）于1952年成立的康奈尔商业科技园（Cornell Business & Technology Park），以及成立于1959年的与北卡罗来纳中心大学（North Carolina Central University）、杜克大学（Duke University）、北卡罗来纳州立大学（North Carolina State University）、北卡罗来纳大学教堂山分校（University of North Carolina at Chapel Hill）有密切关系的The Research Triangle Park of North Carolina。此后，随着这些大学科技园获得了令人瞩目的成绩，不仅在美国国内，同时世界上其他国家和地区的大学也纷纷效仿创建了自己的大学科技园。在20世纪70年代后期和20世纪80年代早期在全世界掀起了大学科技园的建设狂潮。据林克和斯科特（Link & Scott；2003，2006）两位学者的统计，截至2002年，在美国国内共有81家活跃的大学科技园；英国科学园联合会（UKSPA）的报告指出，到2003年在英国国内以大学为基础建设的科技园总计达100家；林德洛夫和洛夫特森（Lindelof & Loftsen，2003）的研究结果表明，截至2001年，在瑞典境内共有大学科技园23家；潘和怀特（Phan & Wright，2005）在研究中指出，截至2003年，在亚洲国家和地区共有大学科技园200余家，其中111家位于日本，中国拥有超过100家的大学科技园，中国香港和韩国各有2家，中国澳门、马来西亚、新加坡、中国台湾和泰国各有1家，印度虽然也于20世纪80年代建成了13家大学科技园，但除了班加罗尔以外，其他地区的科技园均以失败告终。

在我国，从20世纪80年代开始，经过多年的科技成果转化模式的探索以及产学研合作的探索，1999年年底，科学技术部和教育部确定了15家大学科技园试点单位（胡熙华、聂华，2001）；发展到2009年年底，我国共有国家大学科技园62个，分布于全国23个省、自治区、直辖市，其中，北京和上海地区的国家大学科技园数量最多，分别为12家和8家（谢辉等，2009）；除了国家级大学科技园外，我国还拥有众多的地方大学科技园，我国地方大学丰富的教学与科研人员资源，成为支撑地方大学科技园发展的重要条件。

（三）大学科技园的功用

1. 国外学者的观点

国外学者从经济发展、大学和企业发展三类视角分析了大学科技园的作用。

(1) 大学科技园在经济发展中的作用。戈德斯坦和卢格尔 (Goldstein & Luger, 1992) 对美国大学科技园的调查结果表明, 大学科技园在区域经济发展中发挥了重要的作用, 并对经济发展情况不同的地区具有不同的作用: 对经济发展处于衰退状态的地区, 大学科技园是其经济复苏的重要引擎, 而对经济处于蓬勃发展状态的地区, 大学科技园的成立和运营则成为一种长期的可持续发展战略。同时两位学者的访谈结果还表明, 位于郊区的大学科技园较位于城市的大学科技园在区域经济发展上发挥了更为重要的作用, 主要表现在区域发展、人口增长率、专家及非专家的工资水平、生活质量、大学质量等方面。希尔曼和德洛丽兹 (Shearmur & Dolorieux, 2000) 对加拿大境内的大学科技园的研究也表明了大学科技园在加拿大区域经济发展中的不可替代作用, 主要包括: 区域人口增长, 新企业的设立, 大量就业机会的出现, 尤其是改善了少数族群的就业状况。哈珀和乔治乌 (Happer & Georghiou, 2005) 的研究则从对区域经济发展的考察拓展到了对国家、区域和城市经济发展三个层面的测度, 研究结果证实了大学科技园在上述三个层面对经济复苏和发展的积极推动作用——降低失业率、改善区域竞争力和生活质量、促进整个区域的新生。科思 (Cohen, 2002) 提出, 国家创新体系主要由竞争性的公司和环境、高效的教育体系、强大的大学研究、健全的产权法律体系以及资本市场所组成的。林克和斯科特 (2006) 据此提出大学科技园既是国家创新体系的一个构成要素, 同时也是国家创新体系的一个缩影; 认为只要大学科技园通过加强信息流在提高园区企业和大学自身的研发效率上发挥了作用, 即是国家创新体系的一部分。两位学者于 2007 年继续对大学科技园在美国经济发展中的作用进行了分析, 认为大学科技园对美国的经济发展具有知识和就业的双重溢出效应。

(2) 大学科技园在大学发展中的作用。大学科技园对大学发展的作用主要表现为: 为研究成果的转化提供了条件、为专家教授获得更多的外部资助提供了机会、保留了人才、为毕业生提供了更多的就业机会、提高了大学的声望和地位等。建筑设计 and 建设 (1999) 认为, 对大学而言, 大学科技园可以使得大学的专家教授获得更多的外部资助并且能够留住具有企业家精神的教授, 使得他们选择在园区成立并运营自己的企业, 而不是放弃现有的研究工作、专门从事商业活动。林克和斯科特 (2003) 的研究表明, 大学与科技园的关系对大学而言极为重要, 原因在

于与大学科技园之间的正式联系使得大学增加了发表研究成果、获得专利的机会，可以接触到更多的外部资助，从而提高了大学聘用著名专家学者的机会，并能够安置博士毕业生，并且在与企业的接触过程中也获得了相关的知识，知识的溢出是双向的，而不是单纯由大学到企业的溢出，此外两位学者的研究亦表明专家教授参与大学科技园的研发活动中对其学术研究和人才培养并没有负面影响。此后林克和斯科特（2006）两位学者又分析了大学科技园对大学实现技术转让的作用，研究表明越来越多的大学通过建立大学科技园的方式进行技术转让，技术转让的成功增加了大学的收入。莱登、林克和西格尔（Leyden, Link & Siegel, 2008）三位学者提出，大学科技园的建立和发展使得大学提高了自身的社会声望和地位，增加了获得外部资助的机会，并且保证了研究的市场导向性，并为毕业生就业提供了机会。另一种观点却认为，与企业建立过多的联系，会分散大学在研究和教育上的精力，毕竟基础研究和人才培养是大学的首要任务（Malairaja & Zawdie, 2008）。

（3）大学科技园在企业发展中的作用。就大学科技园是否对企业的研发效率、人才、收入等方面存在显著的促进作用，学者们得出了不同的研究结论。如韦斯泰特和斯多里（Westhead & Storey, 1994）以及韦斯泰特（1997）的研究结果表明，园区和非园区企业在成活率、就业机会创造、R&D 支出、科学家和工程师数量，专利和知识产权数量，以及新产品创造方面并不存在统计意义上的显著区别。林德洛夫和洛夫特森（2003, 2004）使用了比较研究方法，比较了 134 家园区企业和 139 家非园区企业在专利获取和新产品研发方面的区别，研究结果显示，园区和非园区企业在上述两项指标上并没有显著区别，但园区企业在战略动机，对创新能力、销售和就业增长、市场导向和利润的重视等方面却与非园区企业存在显著差别。同时，两者学者的研究还表明，即使园区内企业与科技园之间的关系也并不紧密，但相对于非园区企业而言，则相对紧密。弗格森和奥洛夫松（Ferguson & Olofsson, 2004）的研究也得出了与林德洛夫和洛夫特森类似的结果，两位学者使用瑞典大学科技园企业 1995 年的数据，得出园区和非园区企业在销售和雇佣方面并不存在显著差别。而希尔曼和德洛丽兹（2000），以及莱登、林克和西格尔（2008）却认为，大学科技园对园区企业的创建和发展是一种有力的支持，对其研发效率的提高，以及知识、技术、人才的获取具有推动作用。西格尔、韦斯泰